



روستار، هزمان، یسرفته با رویکرد مدیریت ورزشی

سید ابوالفضل موسوی (دانشجو دکتری تربیت بدنی و مدرس دانشگاه)

مهدی محمد رحیمی (دانشجو دکتری تربیت بدنی و مدرس دانشگاه)

آلاله سلمان ماهینی (کارشناسی ارشد تربیت بدنی و مدرس دانشگاه)

ویرایش علمی:

دکتر عباس شعبانی (استادیار دانشگاه آزاد روستار)

انتشارات امین نگار

۱۳۹۸

عنوان و نام پدیدآور :	رفتار سازمانی پیشرفته با رویکرد مدیریت ورزشی / سیدابوالفضل حسینی، مهدی محمدرحیمی، آلاله سلمان ماهینی؛ ویرایش علمی عباس شعبانی.
مشخصات نشر :	تهران: انتشارات امین نگار، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری :	۲۳۴ ص.: مصور، جدول، نمودار؛ ۵/۱۴ × ۵/۲۱ س.م.
شابک :	۹۷۸-۶۲۲-۶۸۳۵-۴۰-۴
موضوع :	ورزش — مدیریت
موضوع :	رفتار سازمانی — مدیریت
شناسه افزوده :	محمدرحیمی، مهدی، ۱۳۶۳-
شناسه افزوده :	سلمان ماهینی، آلاله، ۱۳۶۸-
شناسه افزوده :	شعبانی، عباس، ۱۳۶۲-، ویراستار
رده بندی کنگره :	۷۱۳GV
رده بندی دیویی :	۶۰۹.۹۵
شماره کتابشناختی :	۵۸۴۸۴۰۸
ملی :	

رفتار سازمانی پیشرفته با رویکرد مدیریت ورزشی

نویسندگان: سیدابوالفضل حسینی، مهدی محمدرحیمی، آلاله سلمان ماهینی

ویراستار علمی: دکتر عباس شعبانی



سال چاپ: اول، ۱۳۹۸

قیمت جلد: ۸۰۰ تومان

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۳۵-۴۰-۴

انتشارات: امین نگار

« کلیه حقوق مادی، چاپ و نشر محفوظ و مخصوص ناشر است »

دفتر مرکزی: تهران، انقلاب، خیابان فخررازی، خیابان شهدای ژاندارمری

پلاک ۷۰ واحد ۲ تلفن: ۶۶۴۶۲۱۴۴-۶۶۴۶۲۱۳۱

فهرست مطالب

مقدمه

فصل اول

۲	مبانی مدیریت عمومی و ورزشی
۳	تاریخچه ای از مدیریت
۱	مدیریت ورزشی
۳	وظایف مدیریت
۸	وفایت در مدیریت ورزش
۰	برنامه ریزی و زمان مسابقه
۱	سه گوی و عقد قراردادها
۱	ایجاد هماهنگی لازم
۳	اجرای مسابقه
۴	وظایف عمومی مدیریت ورزش
۶	نقش های مدیر
۹	مهارتهای لازمه مدیران ورزش
۹	نظریه های عمومی در مدیریت و رهبری
۱	سبکهای مدیریت و رهبری
۵	کارآیی و اثربخشی
۸	روش مبتنی بر دست یابی به هدف
۸	روش سیستم تأمین منابع
۹	روش مبتنی بر فرآیند درونی سازمان
۱	سطوح مدیریت
۲	سطح عملیاتی
۳	سطح عالی

۵۴		مهارت های مدیران
۵۹		جایگاه مدیریت علمی در ورزش
۶۱		مدیریت و بهره‌وری در ورزش
۶۲		روزمرگی در ورزش
۶۳		مدیریت نوین جایگزین مدیریت سنتی

فصل دوم

۶۵		تئوری های مدیریت
۶۵		مدیریت علمی
۶۶		اهداف تیلور
۶۷		اصول مدیریت علمی تیلور
۶۸		حوزه ی مدیریت علمی
۶۸		اصول قانونمندی شدن تیلور
۶۹		فنون تیلور
۷۰		اصول مدیریت از نظر هنری فایول
۷۸		دیوان سالاری
۷۹		تئوری نئوکلاسیک
۸۰		عناصر تئوری نئوکلاسیک
۸۰		دو عنصر اصلی نظریه ی نئوکلاسیک
۸۳		رهبری
۸۴		تعاریفی دیگر از رهبری
۸۴		وظایف رهبر
۸۵		سبک های رهبری
۸۶		روش استبدادی
۸۶		روش مشورتی

۸۷	روش مشارکتی.....
۸۷	مربی به عنوان رهبر.....
۸۸	روش های ایجاد تفاهم بین مربی و ورزشکار.....
۹۴	تقسیم بندی مربیان ناکارآمد از دیدگاه روانشناسی ورزش.....
۹۶	قدرت رهبری و روحیه تیمی.....
۹۶	تقسیم کار در یک سازمان ورزشی.....
۹۷	ویژگیهای رفتاری مدیر سازمان ورزشی.....

فصل سوم

۹۹	مقدمه ای به رفتار سازمانی.....
۹۹	تعریف رفتار سازمانی.....
۱۰۰	چرا مطالعه رفتار سازمانی مهم است؟.....
۱۰۱	تاثیر محیط پیرامونی بر رفتار سازمانی.....
۱۰۳	نقش رشته های علمی.....
۱۰۵	هدف های رفتار سازمانی.....
۱۰۸	تفویض اختیار.....
۱۰۸	نوآوری و ایجاد تغییر.....
۱۰۹	سازش با پدیده ای به نام تغییرات سازمانی.....

فصل چهارم

۱۱۱	رفتار سازمانی در سطح بین المللی ورزش.....
۱۱۲	شرکت های چند ملیتی و قراردادهای همکاری منطقه ای.....
۱۱۳	رویارویی با مسائل بین المللی.....
۱۱۴	ارزیابی تفاوت بین کشورها.....
۱۱۹	شرکت های چند ملیتی و قراردادهای همکاری منطقه ای.....

- ۱۲۰..... اهداف کلی روابط بین الملل در ورزش
- ۱۲۳..... سطوح نهادهای بین المللی
- ۱۲۴..... نهادهای مختلف بین المللی
- ۱۲۴..... توصیه‌هایی به اعضاء نهادهای بین المللی
- ۱۲۵..... ورزش در عصر جهانی شدن

فصل نهم

- ۱۲۹..... انگیزش
- ۱۳۰..... تعریف و مفهوم انگیزش
- ۱۳۱..... نخستین نظریه‌های انگیزش
- ۱۳۱..... نظریه سلسله مراتب نیازها
- ۱۳۲..... تئوری X و تئوری Y
- ۱۳۴..... تئوری بهداشت - انگیزش
- ۱۳۵..... تئوری مبتنی بر نیازهای سه گانه
- ۱۳۵..... نظریه تعیین هدف
- ۱۳۶..... نظریه برابری

فصل ششم

- ۱۳۹..... تصمیم گیری فردی
- ۱۳۹..... چگونه باید تصمیم گرفت؟
- ۱۴۱..... در سازمان تصمیمات واقعی چگونه گرفته می شود؟
- ۱۴۳..... شیوه های تصمیم گیری
- ۱۴۵..... محدودیت های سازمانی
- ۱۴۶..... نکات کاربردی برای مدیران

فصل هفتم

۴۷ مبانی رفتار گروه

فصل هشتم

۱۵۵ شناخت تیم

۱۵۵ چرا تیم شهرت زیادی یافته است ؟

۱۵۶ تفاوت تیم با گروه در چیست ؟

۱۵۶ انواع تیم

۱۵۷ تیم حل کننده مسأله

۱۵۷ تیم های خود گردان

۱۵۸ تیم های متخصص (تیم های چندوظیفه ای)

۱۵۸ تخصیص نقش و بهمد مهارتها

۱۵۸ تعهد به هدف مشترک

۱۵۹ تعیین هدف های مشخص

۱۵۹ رهبری و ساختار

۱۵۹ نقصان پذیری تیم و حساب من دهن

۱۵۹ ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش

۱۶۰ اعتماد متقابل

۱۶۰ ابعاد اعتماد

۱۶۱ چگونه می توان اعتماد به وجود آورد ؟

۱۶۱ تبدیل افراد به عضو تیم

۱۶۲ برورآیندن افراد برای عضویت در تیم

فصل نهم

۱۶۵ ارتباطات

- نقش ارتباطات ۱۶۵
- فرآیند ارتباطات ۱۶۶
- مسیر عمومی رو به پایین ۱۶۷
- مسیر رو به بالا ۱۶۸
- موانعی که بر سر راه ارتباطات اثر بخش قرار دارد: ۱۷۰
- نکات کاربردی برای مدیران (موانع بر سر راه ارتباطات کدامند) ۱۷۱

فصل دهم

- قدرت و سیاست ۱۷۳
- قدرت ۱۷۳
- مقایسه رهبری ۱۷۳
- پایگاههای قدرت ۱۷۴
- رفتار سیاسی ۱۷۷
- اهمیت دیدگاه سیاسی ۱۷۸
- تسخیر احساسات ۱۷۹
- شبهه های تسخیر احساسات ۱۷۹
- اثربخشی شبهه های تسخیر احساسات ۱۸۰
- اصول اخلاقی و رفتار سیاسی ۱۸۰
- سیاست و ورزش ۱۸۰
- قدرت و دیپلماسی بین المللی در ورزش ۱۸۵

فصل یازدهم

- ساختار سازمانی ۱۸۹
- ساختار سازمانی چیست ؟ ۱۸۹
- انواع ساختارهای سازمانی ۱۹۲

۹۴	 ساختار تیمی
۹۴	 سازمانهای مجازی
۹۵	 عوامل تعیین کننده ساختار سازمانی
۹۶	 تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد کارکنان
۹۶	 ساختار ورزش
۹۹	 مدل سلسله مراتبی ورزش مول و همکاران

فصل دوازدهم

۲۰۴	 سیستمی اندیشه تعارض
۲۰۵	 تعارض آینده و مغرب
۲۰۹	 مناره یا چانه زدن
۲۰۹	 مسایل مطرح در مذاکرات

فصل سیزدهم

۲۱۳	 تغییر و بهبود سازمانی
۲۱۴	 دو دیدگاه
۲۱۵	 آبهای کف آلود
۲۱۶	 ادغام دو دیدگاه در یکدیگر
۲۱۶	 مقاومت در برابر پدیده تغییر
۲۱۷	 منشا مقاومت در برابر تغییر ؟ ۲ دلیل
۲۱۷	 غلبه بر عوامل مقاوم
۲۱۸	 پدیده تغییر و بهبود سازمانی
۲۱۸	 چگونه تغییر در سازمان های ورزشی را رهبری و مدیریت کنیم؟
۲۳۱	 منابع

مقدمه

امروزه دیگر مطمئن هستیم که موفقیت سازمان مستقیماً به استفاده موثر نیروی انسانی بستگی دارد و مدیر موفق مدیری است که بتواند به خوبی از افراد خود بهره برده و توان آنها را بکار گیرد. عده ای بر این عقیده اند که همه پیشرفت ها در رشته های مختلف علوم باید در نهایت با مدیریت علمی نهایت بهره گیری گردد. بدون پیشرفت و استقرار مدیریت در سازمان های مختلف، دستاوردهای عظیم کنونی حاصل نمی شد. در بخش تربیت بدنی و ورزش علم مدیریت هنوز جایگاه مناسب خود را پیدا نکرده است و شکاف عمیق بین فکر و عمل و غیر کاربردی شدن دانش تربیت بدنی، خود دلیل آن است که راهکارها و امکانات و منابع موجود بدرستی بهره برداری نمی شود. مدیران برای دستیابی به اهداف تعیین شده سازمان، چهار وظیفه اصلی را که عبارتند از: برنامه ریزی سازماندهی، کنترل، رهبری و هدایت، را انجام می دهند که در سلسله مراتب مدیران، مدیران عملیاتی بیشتر به وظیفه سرپرستی و کنترل کارکنان، مدیران مالی بیشتر به وظیفه سازماندهی و تبدیل اهداف مدیران ارشد را به جزئیات دارند و مدیران ارشد وظیفه برنامه ریزی های کلان سازمان را بیشتر تقبل می کنند (اینز، ۱۳۸۵). برنامه ریزی فرآیندی است که سازمان در غالب آن، همه فعالیت ها و تلاش های خود را در مورد وضعیت مورد انتظار، راه رسیدن به آن و چگونگی طی مسیر، در یکدیگر ترکیب و ادغام می کند. بدون برنامه ریزی

مناسب، مدیریت سازمان فقط به مسائل آنی می پردازد و از توجه به نیازهای آینده ناتوان می شود. در نتیجه، تمایل به انجام فعالیت های اتفاقی افزایش می یابد، هرگز به نظر نمی رسد که زمان کافی برای پیش بینی مشکلات آینده وجود دارد و شرایطی ایجاد نمی شود که بطور مؤثر به آینده پرداخته شود. از این رو برای غلبه بر محدودیت ها، برنامه ریزی ضرورت دارد و ناتوانی در برنامه ریزی به معنی برنامه ریزی برای شکست خواهد بود. برنامه ریزی استراتژیک نوعی برنامه ریزی است که از طریق دور اندیشی در جریان فرا گروهی نظام یافته، انجام می گیرد. به عقیده مازید و ماچوس (۱۹۷۴)، برنامه ریزی استراتژیک روش متداولی است که سازمان از آن برای پاسخ اساسی به شرایط متغیر داخلی و خارجی استفاده می کنند و میزانی که برنامه استراتژیک مورد استفاده قرار می گیرد یک عامل پیشگویی کننده مهم از اعتبار و موفقیت یک سازمان محسوب می شود در این خصوص، ادبیات پیشینه قویا تاکید دارند که برنامه ریزی استراتژیک یک عامل کلیدی و مهم در عملکرد سیستم سازمانی است.